

## – CÓDIGO DE CONDUTA –

DATA DE APROVAÇÃO	Julho de 2022
DATA DE IMPLEMENTAÇÃO	Agosto de 2022
DATA DE REVISÃO	Julho de 2025

## ÍNDICE

<b>PREÂMBULO</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS</b>	<b>6</b>
ARTIGO 1.º - ÂMBITO OBJETIVO	6
ARTIGO 2.º - ÂMBITO SUBJETIVO	6
ARTIGO 3.º - CONFLITO DE INTERESSES	7
ARTIGO 4.º - PRINCÍPIOS	8
<b>CAPÍTULO II – DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES</b>	<b>10</b>
ARTIGO 5.º - INFRAÇÕES	10
ARTIGO 6.º - NÃO TAXATIVIDADE	10
ARTIGO 7.º - CATÁLOGO DE INFRAÇÕES	10
ARTIGO 8.º - SANÇÕES CRIMINAIS	12
ARTIGO 9.º - SANÇÕES DISCIPLINARES	12
ARTIGO 10.º - PROCEDIMENTO DISCIPLINAR	12
<b>CAPÍTULO II – DAS REGRAS DE CONDUTA</b>	<b>14</b>
ARTIGO 11.º - REGRAS GERAIS DE CONDUTA	14
ARTIGO 12.º - DEVER DE INFORMAÇÃO E ADEQUAÇÃO SOCIAL	14
ARTIGO 13.º - REGRAS A OBEDECER PARA COM ENTIDADES PÚBLICAS	15
ARTIGO 14.º - REGRAS A OBEDECER PARA COM CONTRATANTES E CONTRATADOS PRIVADOS	16
ARTIGO 15.º - REGRAS A OBEDECER PARA COM AUTORIDADES DE FISCALIZAÇÃO E SUPERVISÃO E AUTORIDADES POLICIAIS	17
ARTIGO 16.º - REGRAS A OBEDECER RELATIVAMENTE A OFERTAS E DONATIVOS	17

ARTIGO 17.º - REGRAS A OBEDECER RELATIVAMENTE A MOVIMENTAÇÃO DE DINHEIROS	18
<b>CAPÍTULO III – CANAL DE DENÚNCIA INTERNA</b>	<b>19</b>
ARTIGO 18.º - PRECEDÊNCIA DA DENÚNCIA INTERNA	19
ARTIGO 19.º - DENUNCIANTE	19
ARTIGO 20.º - DENUNCIADO	20
ARTIGO 21.º - RESPONSABILIDADE PELO CANAL DE DENÚNCIA	20
ARTIGO 22.º - DO CANAL DE DENÚNCIA	20
ARTIGO 23.º - FORMA DA DENÚNCIA	21
ARTIGO 24.º - PROCEDIMENTO DE ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS	21
ARTIGO 25.º - DO REGISTO DE DENÚNCIAS	22
ARTIGO 26.º - DA INSUFICIÊNCIA DA INFORMAÇÃO DENUNCIADA	23
ARTIGO 27.º - DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO	23
ARTIGO 28.º - DA UTILIZAÇÃO ABUSIVA DO CANAL DE DENÚNCIAS	24
ARTIGO 29.º - GARANTIA DE MELHORIA CONTÍNUA	24
<b>CAPÍTULO IV – DA PREVENÇÃO E COMBATE</b>	<b>25</b>
<b>AO ASSÉDIO NO TRABALHO</b>	<b>25</b>
ARTIGO 30.º - OBJETIVOS	25
ARTIGO 31.º - DEVERES ESPECIAIS EM MATÉRIA DE COMPORTAMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	26
ARTIGO 32.º - ASSÉDIO	26
ARTIGO 33.º - DIREITOS E OBRIGAÇÕES	27
ARTIGO 34.º - DIREITO A INDEMNIZAÇÃO	27
ARTIGO 35.º - DIVULGAÇÃO	27
<b>CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	<b>29</b>
ARTIGO 36.º - OUTRAS DISPOSIÇÕES	29

ARTIGO 37.º - VIGÊNCIA	29
ARTIGO 38.º - PUBLICIDADE	29
ARTIGO 39.º - REVISÃO	29
<b>ANEXO I</b>	<b>30</b>
<b>DISPOSIÇÕES LEGAIS PERTINENTES EM MATÉRIA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO</b>	<b>30</b>
CÓDIGO DO TRABALHO	30
ARTIGO 29.º - ASSÉDIO	30
LEI Nº 73/2017, DE 16 DE AGOSTO – REFORÇO DO QUADRO LEGISLATIVO PARA A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO	33

## PREÂMBULO

O presente Código de Conduta (também *infra* designado por Código) é implementado no âmbito do Programa de Cumprimento Normativo da PRIORIDADE (também *infra* designada por Empresa), ao abrigo dos artigos 5.º e 7.º do RGPC (DL n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro).

A PRIORIDADE compromete-se a zelar pelo cumprimento do presente Código, em todos os seus comandos e dimensões.

Para isso, o Código de Conduta será referência e padrão comportamental de **todos** os Sujeitos por si abrangidos.

Aliam-se, no presente Código, os anteriores esforços pela criação de um ambiente laboral e empresarial seguro, socialmente responsável, a novos esforços no sentido de, proativamente, conformar a atuação da PRIORIDADE com a legislação de combate à corrupção.

Assim, juntam-se no presente Código de Conduta as disposições de combate à corrupção, nos termos dos artigos 5.º e 7.º do RGPC, e as disposições de prevenção e combate ao assédio no trabalho, dando cumprimento ao dever imposto pela alínea k), do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei nº 73/2017, de 16 de Agosto.

## CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

### ARTIGO 1.º - ÂMBITO OBJETIVO

1. O presente **Código de Conduta** estabelece os princípios gerais e regras em matéria de ética e de comportamento profissional pelos quais se deverá pautar toda e qualquer conduta dos sujeitos abrangidos por este Código, quer entre si, quer com terceiros.
2. O presente Código de Conduta visa contribuir para a adoção e manutenção de elevados padrões de comportamento ético, em consonância com os valores da **PRIORIDADE- Construção de Vias de Comunicação, SA**, fomentar o respeito dos direitos humanos e a dignidade dos outros e, bem assim, promover o respeito e o cumprimento de toda a regulamentação e legislação aplicável.
3. As disposições do Código não prejudicam a aplicação de qualquer diploma legal, nomeadamente:
  - a) As disposições em matéria de deveres e direitos dos trabalhadores estabelecidos no Código do Trabalho, instrumento de regulação coletiva de trabalho e/ou contrato individual de trabalho;
  - b) As disposições em matéria criminal e contraordenacional.
4. A conduta dos sujeitos abrangidos pelo Código não se esgota nas disposições aqui expressas, devendo, nos casos omissos, pautar-se pelos princípios aqui consagrados e ainda por outros, decorrentes de diploma legal e consciência ético-social.

### ARTIGO 2.º - ÂMBITO SUBJETIVO

1. Ao estabelecido no presente Código estarão submetidas todas as pessoas vinculadas a qualquer título à Empresa, seja qual for a sua posição hierárquica na estrutura da Empresa (também denominados por *Sujeitos*), nomeadamente pessoas que desenvolvam qualquer tipo de atividade na Administração da **PRIORIDADE**, bem como os seus trabalhadores ou prestadores de serviços.

2. Estão também abrangidos pelo presente Código aqueles que, apesar de situados fora da estrutura da Empresa, a representem, a qualquer título, perante terceiros, nomeadamente agentes ou mandatários.
3. Quando tal se revele necessário, os Sujeitos referidos nos números anteriores deverão transmitir a terceiros não abrangidos diretamente pelo presente Código, a existência de valores, princípios e regras segundo os quais se deverão pautar as suas condutas, promovendo junto destes a sua aplicação, de modo a prevenir, com tal comunicação, potenciais riscos de corrupção e infrações conexas.

### **ARTIGO 3.º - CONFLITO DE INTERESSES**

1. Por *conflito de interesses* entender-se-ão aquelas situações em que, concreta ou potencialmente, possam colidir, de modo moral e eticamente reprovável ou porventura ilícito, interesses particulares, seus ou de terceiros, com interesses empresariais e interesses públicos, e que, por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas – nomeadamente, mas não só, no âmbito da contratação pública ou de processos de licenciamento –, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.
2. Para efeitos do presente Código, são equiparados à prática de corrupção e infrações conexas a prática de atos em situação de conflito de interesses, com todos os efeitos legais daí decorrentes.
3. Aquando do início da vigência do contrato (de trabalho, de prestação de serviços, ou outro equiparável) e no decorrer do mesmo (caso ocorra ou possa, com grande probabilidade, vir a ocorrer situação de conflito de interesses), os Sujeitos são obrigados a informar sobre a existência ou a potencialidade de quaisquer conflitos de interesses, designadamente, de quaisquer factos, situações ou outros fatores que, objetiva ou subjetivamente, direta ou indiretamente, se revelem suscetíveis de pôr em causa, ou, por alguma forma, afetar o dever de isenção e imparcialidade a que estão subordinados.
4. Caso ocorra uma situação de conflito de interesses, em qualquer momento, mesmo que o risco não tenha sido previamente identificado ou não tenha sido possível, de qualquer modo, a sua previsão, deve tal facto ser imediatamente reportado ao imediato superior

- hierárquico ou ao Conselho de Administração, consoante o caso concreto, e o sujeito em causa abster-se de praticar quaisquer atos, suspendendo toda a sua atuação no âmbito desse procedimento.
5. A informação prevista no número anterior deve ser prestada o mais rapidamente possível, de modo a que, caso se verifique o conflito de interesses, se agilize pela substituição do Sujeito impedido.
  6. É proibida qualquer intervenção em procedimento, ato e/ou contrato de sujeito com interesse pessoal no mesmo ou quando esse interesse exista por parte:
    - a) Do respetivo cônjuge, unido de facto ou pessoa(s) com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
    - b) De algum parente seu ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, (nomeadamente, filhos, progenitores, irmãos, primos, amigos pessoais próximos ou qualquer outra pessoa - incluindo mandatários - que possa agir em seu nome;
    - c) De qualquer pessoa com quem o Sujeito viva em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil ou religioso.
  7. O impedimento previsto no número anterior verifica-se também em relação a representantes e a gestores de negócios dos Sujeitos.
  8. Sem prejuízo de cláusula contratual, designadamente de contrato de trabalho ou de prestação de serviços, os Sujeitos não deverão exercer qualquer atividade profissional externa à Prioridade que conflitue com os interesses da Empresa.
  9. Todas as questões relacionadas com conflito de interesses são dirigidas ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que as instruirá e decidirá sobre elas.

#### **ARTIGO 4.º - PRINCÍPIOS**

1. Toda e qualquer conduta levada a cabo pelos Sujeitos, entre si e com terceiros, deve pautar-se, nomeadamente, pelos seguintes princípios:

- a) Legalidade – todos deverão agir em conformidade com as disposições legais e regulamentares em vigor, dentro dos limites e de acordo com os poderes e faculdades a si atribuídos, nos termos em que foram conferidos;
  - b) Isenção e Imparcialidade – todos deverão agir de forma justa, objetiva e desprovida de interesses e ideologias pessoais que não se compactuem com os interesses e bem estar profissionais ou que colidam com os valores estabelecidos na Empresa;
  - c) Igualdade – ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de de ascendência, sexo, género, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;  
– ainda, é absolutamente proibida a discriminação e a prática de qualquer ato de retaliação contra denunciantes, nos termos do Artigo 19.º do presente Código;
  - d) Confiança, lealdade e boa fé – todos deverão agir segundo o princípio da boa fé, tendo em vista o fomento de relações de mútua confiança e lealdade;
  - e) Integridade e Verdade – todos deverão agir, em qualquer circunstância, com verdade, respeito e honestidade, devendo prestar as informações e os esclarecimentos devidos com rigor e exatidão;
  - f) Responsabilidade – todos deverão agir com zelo e empenho em toda e qualquer tarefa.
2. Sem prejuízo dos elencados, toda a atuação da Empresa e dos Sujeitos respeitará a dignidade humana em todas as suas dimensões e o meio ambiente, minimizando ao máximo e na medida do possível o impacto ecológico da prossecução da sua atividade.

## **CAPÍTULO II – DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES**

### **ARTIGO 5.º - INFRAÇÕES**

Por *infração* entende-se qualquer ato ou omissão, negligente ou doloso, que seja imputado à conduta de qualquer Sujeito no exercício dos seus cargos profissionais, que viole qualquer preceito legal e/ou regulamentar, normas previstas no presente Código de Conduta, ou ainda boas práticas decorrentes de deveres funcionais.

### **ARTIGO 6.º - NÃO TAXATIVIDADE**

O catálogo de infrações do presente Código é uma mera enumeração de situações identificadas tendo em conta os potenciais riscos da atividade da Empresa, não se esgotando aqui o âmbito de proibições, conforme o disposto no Artigo 1.º, n.º 1 do Código de Conduta.

### **ARTIGO 7.º - CATÁLOGO DE INFRAÇÕES**

1. Entende-se por corrupção e infrações conexas, para efeitos de lei penal e do presente Código, os crimes de:
  - a) Corrupção ativa no setor público (art. 374.º do Código Penal) e passiva e ativa no setor privado (arts. 8.º e 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril);
  - b) Oferta indevida de vantagem (art. 372.º, n.º 2 do Código Penal);
  - c) Tráfico de influência (art. 335.º do Código Penal);
  - d) Branqueamento (art. 368.º-A do Código Penal; em especial, os ns.º 3, 4 e 5 desse artigo);
  - e
  - e) Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art. 39.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro).

2. Conforme se refere no Artigo 3.º, n.º 2 do Código de Conduta, os atos praticados em conflito de interesses serão equiparados a atos de corrupção, para efeitos de aplicação de sanção disciplinar, sem prejuízo das sanções criminais que poderão daí advir.
3. Os atos de cúmplices, bem como dos Sujeitos que comprovadamente tenham tido conhecimento de tais atos, quer no exercício das suas funções, quer fora delas, não o tendo reportado a superior hierárquico ou ao conselho de administração, serão passíveis de ser sancionados disciplinarmente, sem prejuízo de eventual procedimento criminal.
4. Os crimes previstos no n.º 1 constituem, de igual modo, **infrações disciplinares**.
5. Entende-se como **infração disciplinar**, sem prejuízo de outras condutas violadoras dos princípios previstos no Artigo 4.º do presente Código e dos deveres laborais e contratuais gerais, os seguintes:
  - a) O Sujeito que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo ou informação sensível de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de tal poderá causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros;
  - b) O Sujeito que violar o dever de informação e de submissão de factos para apreciação, nos termos do disposto no Artigo 11.º do presente Código;
  - c) O Sujeito que, com consciência da falsidade da imputação, denunciar ou lançar sobre determinada pessoa a suspeita da prática de crime, nomeadamente de corrupção e infrações conexas, com intenção de que contra ela se instaure procedimento. – ademais, a denúncia caluniosa é crime punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, nos termos do art. 365.º do Código Penal.
  - d) O Sujeito que falsificar ou adulterar qualquer tipo de documento, para seu favorecimento ou de terceiro (por terceiro, neste caso, podendo ser Sujeito e/ou entidade externa à Empresa) ou para prejuízo de terceiro.
  - e) O Sujeito que forjar, deturpar ou eliminar qualquer meio de prova de procedimento disciplinar, em especial, sobre a prática de corrupção e infrações conexas.

## **ARTIGO 8.º - SANÇÕES CRIMINAIS**

A prática dos crimes previstos neste Código é punível com as penas previstas para os respetivos crimes, que poderão ser de prisão ou de multa, bem como outras penas acessórias.

## **ARTIGO 9.º - SANÇÕES DISCIPLINARES**

1. A prática das infrações disciplinares previstas neste Código dará causa para o exercício do poder disciplinar pela **PRIORIDADE**, nos termos do art. 328.º e seguintes do Código do Trabalho.
2. A prática de infrações disciplinares é punível com as seguintes sanções:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
3. As infrações disciplinares que tenham por objeto a prática de corrupção e infrações conexas são consideradas muito graves e serão tratadas como tal.

## **ARTIGO 10.º - PROCEDIMENTO DISCIPLINAR**

1. O procedimento disciplinar seguirá os trâmites previstos no Código do Trabalho.
2. Por cada infração cometida (de entre o elenco previsto no Artigo 6.º do presente Código), é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção

aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar no âmbito das medidas de controlo interno.

## **CAPÍTULO II – DAS REGRAS DE CONDUTA**

### **ARTIGO 11.º - REGRAS GERAIS DE CONDUTA**

1. Os Sujeitos, enquanto tal, nunca atuarão, no exercício das suas funções, em causa e/ou benefício próprio.
2. Os Sujeitos pautar-se-ão pela obediência aos mais elevados padrões comportamentais, quer entre si, quer em relação a terceiros.
3. Os Sujeitos obedecerão às ordens de trabalho provenientes dos seus superiores hierárquicos, exceto quando daí resultar a violação das normas do presente Código ou de qualquer diploma legal.
4. Os Sujeitos estão proibidos de partilhar informação sobre dados pessoais confidenciais em relação a qualquer dos Sujeitos abrangidos, exceto nos casos em que se obtenha o seu consentimento livre e esclarecido.
5. Os Sujeitos estão proibidos de partilhar informação confidencial da Empresa, em especial, informação relativa à formação e execução de quaisquer contratos, procedimentos disciplinares ou criminais em curso, entre outros que se revelem de especial sensibilidade, de acordo com a consciência ética, exceto quando para tal estão expressamente autorizados.

### **ARTIGO 12.º - DEVER DE INFORMAÇÃO E ADEQUAÇÃO SOCIAL**

1. Os Sujeitos deverão informar o respetivo superior hierárquico ou o/a Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela Prioridade sobre quaisquer factos de que tenham sido parte ou que tenham tido qualquer forma de intervenção ou conhecimento direto ou indireto, nomeadamente:
  - a) A dádiva, oferta ou promessa de vantagem, patrimonial (independentemente do montante envolvido) ou não patrimonial a outro Sujeito ou a terceiro, com ou sem conhecimento ou pedido daquele;

- b) A aceitação, solicitação ou receção de vantagem, patrimonial (independentemente do montante envolvido) ou não patrimonial proveniente de outro Sujeito ou de terceiro, com ou sem conhecimento daquele;
  - c) Tentativas de aproximação de Sujeitos ou de terceiros no sentido de criar climas de simpatias, hospitalidade, exercer influência ou pressão indevida, tendentes a manipular, de qualquer forma, o sentido de procedimento ou decisão;
  - d) A ocultação de vantagens obtidas com a prática de qualquer infração, a dissimulação do modo, tempo e lugar da sua obtenção.
2. Para efeitos de verificação da prática de crimes, a lei penal exclui do âmbito de proibição, condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes. Não obstante, no seio da Empresa, a apreciação da adequação e conformidade de tais condutas deverá ser submetida ao/à Responsável pelo Cumprimento Normativo.

### **ARTIGO 13.º - REGRAS A OBEDECER PARA COM ENTIDADES PÚBLICAS**

- 1. Por entidades públicas entendem-se as entidades propriamente ditas, os titulares de cargos políticos e os funcionários que, a qualquer título, prestem trabalho ou serviços para aquelas.
- 2. Os Sujeitos procederão com a máxima transparência, devendo toda a sua conduta pautar-se pela verdade e fidelidade de toda a informação transmitida, promovendo o mesmo à contraparte.
- 3. Sempre que possível, devem as interações com entidades públicas ser comprovadas por documento escrito, seja através de e-mails, cartas, *etc*, ou reduzido a escrito o respetivo teor, objetivos e efeitos das interações.
- 4. Os Sujeitos são integralmente independentes de qualquer entidade pública, devendo repudiar qualquer ingerência destes que potencie riscos de corrupção e infrações conexas.
- 5. Por ingerência entendem-se as ações ou omissões levadas a cabo direta ou indiretamente, nomeadamente, no primeiro caso, através de pedidos ou ordens, entre outros, e, no segundo caso, através da manifestação do exercício de influências e

“favores”, bem como os atos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 do art. 11.º do presente Código.

6. Em todo o caso, deve ser dada informação de qualquer evento que potencie riscos de corrupção e infrações conexas, nos termos do n.º 1 do art. 11.º do presente Código.
7. Os Sujeitos devem ter especial cuidado relativamente às situações de conflito de interesse, previstas no art. 3.º do presente Código.

#### **ARTIGO 14.º - REGRAS A OBEDECER PARA COM CONTRATANTES E CONTRATADOS PRIVADOS**

1. As regras previstas no artigo anterior são aplicáveis às interações com contratantes e contratados privados (Contraentes), com as devidas adaptações.
2. Deve ser promovida ativamente, junto de Contraentes, a obediência à lei e a altos padrões de ética empresarial.
3. Na prossecução da atividade da Empresa, a escolha de Contraentes e a formação de contratos com estes devem obedecer a critérios rigorosos de objetividade, e tendo em conta os aspetos técnicos, profissionais e financeiros da atividade a contratar.
4. De entre os critérios previstos no número anterior, deve ser tida em conta a reputação da empresa Contraente, devendo ser evitada a contratação de Contraentes envolvidos ou que haja fundada suspeita de estarem envolvidos na prática de corrupção e infrações conexas.
5. Para efeitos do n.º 3, deve ser igualmente afastado qualquer critério que tenha em conta relações e interesses pessoais e/ou político-partidários.
6. Os Sujeitos deverão respeitar as disposições legais relativas ao mercado e à concorrência, de modo a evitar concorrência desleal, abuso de posição dominante ou práticas restritivas, devendo sempre e em qualquer caso, agir de boa-fé.

## **ARTIGO 15.º - REGRAS A OBEDECER PARA COM AUTORIDADES DE FISCALIZAÇÃO E SUPERVISÃO E AUTORIDADES POLICIAIS**

Os Sujeitos devem prestar às autoridades de supervisão e fiscalização e autoridades policiais toda a colaboração que seja necessária, respondendo com diligência às solicitações que sejam requeridas e reportando ativamente informação sobre quaisquer ações que constituam comportamento incorreto, especialmente aquelas que configurem possíveis práticas ilícitas.

## **ARTIGO 16.º - REGRAS A OBEDECER RELATIVAMENTE A OFERTAS E DONATIVOS**

1. Conforme estabelecido no art. 11.º, n.º 2 do presente Código, a apreciação da adequação e conformidade de tais condutas deverá ser submetida ao/à Responsável pelo Cumprimento Normativo.
2. O/a Responsável pelo Cumprimento Normativo deve manter um Registo de Recebimento e Ofertas, no qual serão registados todos os movimentos de gestos, cortesias, ofertas e recebimentos, quer daqueles por si aprovados, por socialmente adequados, quer dos não aprovados, por inadequados.
3. As ofertas recebidas que sejam aprovadas devem ser entregues aos respetivos destinatários, ao passo que as não aprovadas devem ser por si retidas e guardadas, para os devidos efeitos.
4. Os donativos e contribuições de caridade deverão ser, de igual modo, aprovados pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, de acordo com a sua adequação jurídica e social, e registadas num Registo de Donativos.
5. Na medida do possível, devem ser encetados esforços no sentido de garantir um uso lícito dos donativos pelos seus destinatários.

## **ARTIGO 17.º - REGRAS A OBEDECER RELATIVAMENTE A MOVIMENTAÇÃO DE DINHEIROS**

1. O pagamento de despesas usando o fundo de caixa deve ser excepcional e relacionado com a atividade da Empresa.
2. A movimentação de dinheiro deve ser registável, nomeadamente, através de registos de transferências bancárias. Não sendo possível, devem as movimentações ser descritas e assinadas pelo interveniente e, quando possível, pelo destinatário, devendo tal registo ser encaminhado ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.
3. É proibido fazer pagamentos de donativos, patrocínios e honorários de consultores usando o fundo de caixa.

## CAPÍTULO III – CANAL DE DENÚNCIA INTERNA

### ARTIGO 18.º - PRECEDÊNCIA DA DENÚNCIA INTERNA

1. As denúncias das infrações aqui previstas poderão ser apresentadas através do canal de denúncia interna.
2. Pode ser utilizado o canal de denuncia externo do Ministério Público, previsto em <https://simp.pgr.pt/dciap/denuncias/index2.php>, contanto que:
  - a) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que corra risco de retaliação;
  - b) Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia, nos prazos previstos;
  - c) A infração constitua crime.

### ARTIGO 19.º - DENUNCIANTE

1. Pode ser denunciante qualquer Sujeito ou terceiro que denuncie infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional ou por causa dela.
2. É proibida toda e qualquer forma de retaliação e assédio contra os denunciantes.
3. Os denunciantes gozam das garantias previstas na lei, nomeadamente, proteção jurídica, podendo beneficiar, quando necessário, de medidas de proteção de testemunhas em processo penal.
4. Os denunciantes gozam ainda do direito de acesso, retificação e eliminação dos dados por si comunicados.
5. Os denunciantes podem requerer, a qualquer momento, que a(s) entidade(s) a quem tenham dirigido a denúncia comuniquem o resultado da sua análise no prazo de 15 (quinze) dias após a respetiva conclusão.

## **ARTIGO 20.º - DENUNCIADO**

1. Será assegurado ao denunciado o direito de informação sobre os factos que lhe são imputados pela denúncia, sobre a tramitação do procedimento de inquérito e entidade responsável, o direito de acesso e retificação dos seus dados pessoais.
2. O direito de informação não abrange qualquer informação relativamente à identidade do denunciante.
3. A violação do disposto no número anterior constitui infração disciplinar muito grave.

## **ARTIGO 21.º - RESPONSABILIDADE PELO CANAL DE DENÚNCIA**

1. A responsabilidade pelo canal de denúncia interna é atribuída ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que zelarà pela garantia da legalidade da sua aplicação e administração.
2. São assegurados ao Responsável os meios técnicos e humanos necessários ao cumprimento das suas atribuições.

## **ARTIGO 22.º - DO CANAL DE DENÚNCIA**

1. É criado um canal de denúncia interna, cujo funcionamento será assegurado de forma independente, imparcial e confidencial, estando assegurada de igual forma a proteção dos dados do denunciante (sem prejuízo da faculdade do anonimato) e do seu sigilo.
2. O canal garantirá a receção e o seguimento seguro das denúncias.
3. A denúncia interna poderá ser efetuada de forma anónima ou não anónima, caso em que é garantida a confidencialidade e a proteção dos dados do denunciante.
4. O canal de denúncia interna é disponibilizado na página institucional da Prioridade, designadamente, em [www.prioridade.pt/canal-de-denuncia](http://www.prioridade.pt/canal-de-denuncia), acessível aos Sujeitos e público em geral.

## ARTIGO 23.º - FORMA DA DENÚNCIA

1. A denúncia poderá ser apresentada por escrito ou verbalmente.
2. A denúncia apresentada por escrito deve ser efetuada:
  - a) Via email, através do endereço de e-mail: [conceicao.machado@prioridade.pt](mailto:conceicao.machado@prioridade.pt);
  - b) Através do formulário previsto em <https://www.prioridade.pt/pt/canal-de-denuncia>;
  - c) Ou por carta, para o endereço Zona Ind. Viadores Lt 22/7, Apartado 90, 3050-901 Mealhada.
3. A denúncia efetuada verbalmente deverá ser feita de modo a assegurar a sua conservação, devendo, mediante o devido consentimento, ser a comunicação verbal da denúncia gravada em suporte duradouro e recuperável ou ser a mesma transcrita nos mais completos e exatos termos.
4. A denúncia verbal pode ser feita através de telefone, ou por qualquer meio que garanta a sua gravação.
5. Poderá ser agendada, a pedido do denunciante, reunião presencial para o efeito, caso em que se deverão obedecer as formalidades previstas no n.º 3.
6. As denúncias recebidas deverão ser mantidas num Registo de Denúncias Recebidas e conservadas por um período mínimo de cinco anos ou enquanto perdurar o processo judicial a que deram causa.
7. Os dados pessoais disponibilizados não relevantes para o caso serão apagados.

## ARTIGO 24.º - PROCEDIMENTO DE ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS

1. A receção da denúncia por qualquer dos meios previstos para o efeito é notificada (através de carta ou e-mail) ao denunciante no prazo de 7 (sete) dias, devendo este ser informado, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes, forma e admissibilidade da denúncia externa.

2. No seguimento da denúncia, são praticados os atos internos adequados à averiguação e verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive, através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.
3. Nesse procedimento de averiguação, deverão ser tido em conta, entre outros, fatores como:
  - a) Natureza e grau de credibilidade da denúncia;
  - b) Grau de descrição dos factos;
  - c) Nível de risco, de acordo com o PPR;
  - d) Frequência dos atos praticados (ato isolado de má prática, *continuum* de atos).
4. Deverá ser elaborado relatório que verse sobre o procedimento de avaliação, que será parte integrante do registo, para efeitos do Artigo 25.º. Desse relatório resultará a decisão de prosseguir ou de encerrar o processo sobre a denúncia.
5. Dentro de um prazo máximo de 3 (três) meses, o Responsável pelo Cumprimento Normativo comunicará ao denunciante as medidas previstas e as concretamente adotadas no sentido de dar seguimento à denúncia, bem como os respetivos fundamentos.

## **ARTIGO 25.º - DO REGISTO DE DENÚNCIAS**

1. O Responsável pelo Cumprimento Normativo (bem como o grupo de pessoas que lhe dê suporte ou ainda aquele(s) a quem tenha sido delegada função neste âmbito) criará e manterá um registo de todas as denúncias e/ou comunicações recebidas.
2. Cada denúncia dará aso à abertura de um processo, no qual serão mantidos quaisquer desenvolvimentos, análises e procedimentos realizados.
3. Cada registo processado deverá conter um número de identificação, data e modo de receção, identidade do denunciante (se a denúncia não tiver sido anónima), breve descrição da natureza da comunicação, data dos factos denunciados, medidas já

tomadas no processo e estado do processo (sempre atualizado de acordo com o último ato levado a cabo).

4. A eliminação do registo apenas será efetuada nos termos da lei, designadamente:
  - a) O registo de cada denúncia deve ser mantido e conservado durante, pelo menos, 5 (cinco) anos;
  - b) O registo será mantido independentemente do prazo de 5 (cinco) anos previsto na alínea anterior no caso de estar pendente processo judicial ou administrativo referente à denúncia.

#### **ARTIGO 26.º - DA INSUFICIÊNCIA DA INFORMAÇÃO DENUNCIADA**

1. Nos casos em que o denunciante não forneça a informação suficiente para a compreensão dos factos denunciados, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá solicitar esclarecimentos que permitam uma mais completa compreensão, de modo a proceder a uma mais rigorosa investigação.
2. Caso o denunciante não forneça a informação solicitada no prazo máximo de 1 (um) mês, o Responsável pelo Cumprimento Normativo encerrará o processo da denúncia, dando disso conta ao denunciante, não sem antes o alertar para esse facto, com uma antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

#### **ARTIGO 27.º - DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO**

1. O Responsável pelo Cumprimento Normativo (e/ou a pessoa/equipa em que delegará funções) analisará os comportamentos denunciados à luz do quadro legal vigente e à luz dos mecanismos integrantes dos Programas de Cumprimento Normativo instituídos no seio da **PRIORIDADE**, elaborando relatório relativo à avaliação.
2. O relatório deverá conter:
  - a) Descrição dos factos da denúncia e identificação do(s) sujeito(s) denunciado(s);

- b) Factos apurados pela investigação, assim como outros aspetos relevantes da investigação, nomeadamente, limitações;
  - c) Elenco de prova recolhida e modo de obtenção;
  - d) Indicação dos riscos associados à factualidade e ações já tomadas em relação aos mesmos (medidas preventivas e corretivas), de modo a mitigar o risco de ocorrência de situações idênticas.
3. O relatório de que resultar a necessidade de alterações estruturais ou que verse sobre riscos de nível elevado ( $NR < 10$ , nos termos do PPR) deverá ser discutido e aprovado pelos membros da Administração.

## **ARTIGO 28.º - DA UTILIZAÇÃO ABUSIVA DO CANAL DE DENÚNCIAS**

A utilização abusiva e de má-fé deste instrumento poderá expor o seu autor a sanções (nomeadamente, poderá dar aso a procedimento disciplinar ou judicial), caso o denunciante (deliberadamente e com conhecimento de causa) comunique informações falsas ou deturpadas.

## **ARTIGO 29.º - GARANTIA DE MELHORIA CONTÍNUA**

1. No final de cada processo, ou, pelo menos, bianualmente, deverá ser redigido relatório de avaliação qualitativa dos procedimentos levados a cabo, em que fiquem claros os seguintes dados, quando aplicáveis:
- a) Número de infrações denunciadas;
  - b) Tempo entre a denúncia e a notificação de receção (data de início e fim, e total de dias), bem como a média de tempo, no caso de haver mais que um processo no lapso temporal abrangido;
  - c) Tempo de investigação (data de início e fim, e total de dias), bem como a média de tempo, no caso de haver mais que um processo no lapso temporal abrangido;

- d) Tempo entre a denúncia e a resolução do processo (data de início e fim, e total de dias), bem como a média de tempo, no caso de haver mais que um processo no lapso temporal abrangido;
  - e) Rácio de denúncias aceites (isto é, número total de casos investigados / número total de denúncias recebidas);
  - f) Rácio de depuração de denúncias (isto é, número total de processos fechados / número total de casos investigados);
  - g) Soluções propostas e aplicadas (com discriminação da sua quantidade e qualidade);
  - h) Natureza das denúncias, bem como áreas de atividade onde foram relatadas;
  - i) Recorrência das denúncias e respetiva área de atividade onde foram relatadas.
2. Do relatório de avaliação qualitativa poderão e deverão ser efetuadas recomendações de alteração dos programas de cumprimento normativo.

## **CAPÍTULO IV – DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

### **ARTIGO 30.º - OBJETIVOS**

O presente Código de Conduta visa contribuir para a adoção e manutenção de elevados padrões de comportamento ético, em consonância com os valores da PRIORIDADE- Construção de Vias de Comunicação, SA, fomentar o respeito dos direitos humanos e a dignidade dos outros e, bem assim, promover o respeito e o cumprimento de toda a regulamentação e legislação aplicável.

## **ARTIGO 31º - DEVERES ESPECIAIS EM MATÉRIA DE COMPORTAMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

1. A Prioridade, no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove e valoriza a correcção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respectivos direitos.
2. Os Trabalhadores da Prioridade devem:
  - a) Contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho entre colegas, designadamente através da colaboração e cooperação mútuas, norteando as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional;
  - b) Demonstrar consideração e respeito por todas as pessoas com quem se relacionem no exercício da sua actividade profissional, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais;
  - c) Pautar a sua actuação e comportamento pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual;
3. Os Trabalhadores da Prioridade não devem adoptar comportamentos discriminatórios, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

## **ARTIGO 32.º - ASSÉDIO**

1. A **PRIORIDADE** condena e proíbe a prática de assédio por parte de qualquer um dos seus Trabalhadores;
2. Nos termos da Lei, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou efeitos referidos no número anterior.

### **ARTIGO 33.º - DIREITOS E OBRIGAÇÕES**

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 31.º, os Trabalhadores da **PRIORIDADE** devem reportar ao(s) superiores hierárquicos qualquer prática que possa configurar situação de assédio, nos termos identificados no artigo 32.º do presente Código, sem prejuízo de, em simultâneo, poder dirigir à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), queixa(s)/denúncia(s) de assédio em contexto laboral, através do endereço electrónico especificamente disponibilizado para esse efeito por aquela Autoridade;
2. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

### **ARTIGO 34.º - DIREITO A INDEMNIZAÇÃO**

A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

### **ARTIGO 35.º - DIVULGAÇÃO**

1. O presente Código de Conduta, do qual faz parte integrante o Anexo I, contendo a transcrição das disposições legais pertinentes sobre a matéria em apreço, é divulgado a todos os Trabalhadores, que declaram expressamente, através de protocolo, ter tomado pleno conhecimento de todo o seu conteúdo, e ficará disponível no *placard* de informação interna;
2. Compete ao Departamento de Recursos Humanos o esclarecimento de quaisquer dúvidas, bem como a disponibilização de elementos de informação adicionais sobre esta temática, emitidos ou que venham a ser tomados públicos por entidades oficiais,

designadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego(CITE).

## CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS

### ARTIGO 36.º - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Em tudo, são observadas as disposições e mecanismos previstos nos outros instrumentos e mecanismos de cumprimento normativo adotados e/ou a adotar pela **PRIORIDADE**.

### ARTIGO 37.º - VIGÊNCIA

O Código de Conduta entrará em vigor no dia 1 de Setembro de 2022.

### ARTIGO 38.º - PUBLICIDADE

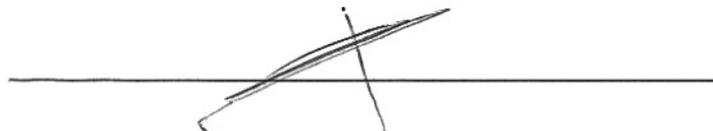
1. O presente Código de Conduta é publicado no sítio informático da **PRIORIDADE**, na **secção Compliance (em [www.prioridade.pt/codigo-de-conduta](http://www.prioridade.pt/codigo-de-conduta))**.
2. O Código será enviado a todos os Sujeitos, via *e-mail*.
3. Uma versão física do Código será afixada na sede e demais locais que se reputeem como adequados.

### ARTIGO 39.º - REVISÃO

O código de conduta é revisto a cada 3 (três) anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da **PRIORIDADE** que justifique a revisão, nomeadamente devido a alterações de relevo nas áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte.

Mealhada, 30 de Junho de 2022

A Administração,



## ANEXO I

# DISPOSIÇÕES LEGAIS PERTINENTES EM MATÉRIA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

## CÓDIGO DO TRABALHO

### ARTIGO 29.º - ASSÉDIO

*1 – É proibida a prática de assédio.*

*2 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

*3 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.*

*4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.*

*5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.*

*6 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial o contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito de contraditório.*

## ARTIGO 127.º - DEVERES DO EMPREGADOR

1 – O empregador deve, nomeadamente:

(...)

k) *Adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;*

l) *Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.*

(...)

7 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6.*

## ARTIGO 283.º - ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

(...)

8 – *A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.*

9 – *A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efectuados, acrescidos de juros de mora vincendos.*

(...)

## ARTIGO 331.º - SANÇÕES ABUSIVAS

1 – *Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:*

(...)

2 – *Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:*

(...)

*b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação e assédio.*

*3 – O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.*

(...)

*7 – Constitui contraordenação grave a aplicação de sanção abusiva.*

#### **ARTIGO 394.º - JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO**

*1 – Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.*

*2 – Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:*

(...)

*f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.*

#### **ARTIGO 563.º - DISPENSA E ELIMINAÇÃO DA PUBLICIDADE**

*1 – A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infracção, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.*

*2 – Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contraordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.*

*3 – O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º.*

## LEI Nº 73/2017, DE 16 DE AGOSTO – REFORÇO DO QUADRO LEGISLATIVO PARA A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

### ARTIGO 4.º - INFORMAÇÃO E DIVULGAÇÃO

*1 – A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços electrónicos próprios para recepção de queixas de assédio em contexto laboral, no sector privado e no sector público, respectivamente, e informação nos respectivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reacção a situações de assédio.*

(...)